

## Présentation

---

Ce document constitue un outil pour nos déléguées et délégués syndicaux. Il vise à faciliter leur travail en matière de santé et sécurité au travail. Il est constitué de 16 chapitres regroupant l'ensemble des préoccupations qui peuvent se vivre à l'école en matière de santé et sécurité. Il contient des informations générales sur les sujets traités, des suggestions de fonctionnement et des références pour des informations plus complètes ou plus appropriées.

Chaque année, au SEUAT, quelques dizaines d'enseignantes et d'enseignants sont victimes d'accidents du travail ou de maladies reliées à leur profession. Des centaines d'autres sont incommodés par la qualité de l'air ou par d'autres situations touchant la santé et sécurité au travail.

Compte tenu que nos pressions visant à rendre obligatoires les comités de santé et sécurité au travail dans chaque commission scolaire n'ont pas encore porté fruit, nous devons, au plan local, préconiser la mise en place d'un comité S.S.T. dans chacune de nos six commissions scolaires et forcer l'application et le respect des lois et des règlements touchant la santé et sécurité au travail.

**Deux lois existent pour protéger les droits des travailleuses et des travailleurs en santé et sécurité au travail: la loi santé et sécurité au travail et la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. La Commission de santé et sécurité au travail est l'organisme gouvernemental chargé de l'application de ces deux lois et des règlements qui en découlent.**

Rédaction:  
Collaboration:

Roger Fortier,  
Dianne Duchesne

## Table des abréviations

---

<b>S.E.U.A.T.:</b>	Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue
<b>E.N.:</b>	Entente nationale
<b>C.S.S.T.:</b>	Commission de la santé et de la sécurité du travail
<b>C.L.S.C.:</b>	Centre local de services communautaires
<b>D.A.P.:</b>	Déficit anatomo-physiologique
<b>B.E.M.:</b>	Bureau d'évaluation médicale
<b>L.A.T.M.P.:</b>	Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles
<b>L.S.S.T.:</b>	Loi sur la santé et la sécurité du travail
<b>R.P.:</b>	Retrait préventif
<b>D.S.C.:</b>	Département de santé communautaire
<b>R.Q.M.T.:</b>	Règlement sur la qualité du milieu de travail
<b>S.I.M.D.U.T.:</b>	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail
<b>M.E.Q.:</b>	Ministère de l'éducation du Québec
<b>B.I.T.:</b>	Bureau international du travail
<b>S.A.A.Q.:</b>	Société d'assurance automobile du Québec
<b>M.E.N.V.I.Q.:</b>	Ministère de l'environnement du Québec

### L'ACCIDENT DU TRAVAIL

#### Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

La loi sur les accidents du travail définit un accident du travail comme suit:

"Un événement imprévu et soudain, attribuable à toute cause, qui survient à une personne par le fait ou à l'occasion de son travail et qui entraîne pour elle une lésion professionnelle".

Toutefois, il est important de se souvenir que c'est à **l'accidentée ou à l'accidenté** qu'il incombe de démontrer qu'elle ou qu'il a eu un accident du travail et c'est à elle ou à lui de faire la preuve de la relation existante entre l'accident et le travail. L'article 28 de la L.A.T.M.P. crée une présomption à l'effet qu'une **blessure** survenue **sur les lieux du travail, alors que le travailleur est au travail**, est présumée une lésion professionnelle.

Peu importe l'accident qui arrive, en autant qu'il est lié aux activités incluses dans la tâche de l'enseignante ou de l'enseignant et à ses conditions de travail il est couvert par la loi des accidents du travail. Cependant, la jurisprudence a déterminé que les accidents qui surviennent durant des activités de loisirs reliées au travail ne sont pas des accidents du travail.

Il peut même arriver qu'un accident d'automobile soit couvert par la C.S.S.T.. Prenons l'exemple des enseignantes et des enseignants qui se rendent d'un endroit de travail à un autre parce que leur tâche les oblige à travailler à des endroits différents (visite de stages, professeurs itinérants, tournois, etc...). Le critère maintenant retenu par la jurisprudence est que l'activité dans le cadre de laquelle survient l'accident est reliée **au travail**.

#### Que faire en cas d'accident ?

S'il vous arrivait un accident au travail, voici ce que vous devez faire.

Dans le cas de toute blessure au travail, qu'elle vous paraisse sans gravité ou non, vous devez immédiatement faire rapport à votre supérieur immédiat et demander que ce soit inscrit dans le registre des accidents. L'employeur est tenu d'inscrire dans ce registre tous les accidents, même ceux qui ne vous ont pas empêché d'exercer votre emploi. La travailleuse ou le travailleur accidenté doit signer ce

registre.

Pourquoi est-il si important de déclarer toute blessure ou accident au travail, même s'il n'y a pas perte de temps ? Parce qu'il peut se développer certaines maladies professionnelles ou complications par la suite et que c'est le seul moyen de prouver qu'elles sont le résultat de blessures subies à l'occasion de cet accident.

Pour vous conformer à la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, voici ce qu'il vous faut faire lorsque vous êtes victime d'un accident du travail:

1. aviser la direction de l'école si possible avant de quitter votre lieu de travail pour aller rencontrer un médecin et remplir le rapport d'accident le plus vite possible sur le formulaire prévu à cet effet (annexe I). Cette déclaration appartient à la victime et doit contenir une description de la lésion, la date, le moment, le lieu, les noms des témoins et les circonstances de l'accident.
2. si votre absence dure plus d'une journée: vous devez choisir un médecin et obtenir une attestation médicale et la remettre à votre employeur.
3. si votre absence est de moins de **14 jours** de calendrier, vous n'avez rien à produire à la CSST. La commission scolaire doit transmettre un avis à la CSST. Assurez-vous que l'avis décrit bien l'événement survenu, sinon vous pouvez donner votre version sur ce même avis. La commission scolaire doit vous en remettre une copie et si possible, vous en faites parvenir une à votre syndicat.
4. si votre absence est de **14 jours** de calendrier ou plus, vous devez, à partir de ce délai (14 jours), réclamer vous-même à la CSST, à partir du formulaire de la CSST intitulé « *Réclamation du travailleur* » disponible chez l'employeur. La C.S.S.T. a la responsabilité, tout comme la commission scolaire, de vous aider et de collaborer avec vous dans le cadre de votre réclamation.
5. La commission continue de vous payer à 100% de votre traitement et la CSST remboursera à votre commission scolaire le montant correspondant à l'indemnité de remplacement du revenu.

Une enseignante ou un enseignant ne doit subir aucune réduction de sa paie et de sa caisse de congés-maladie pour les jours où la CSST verse des prestations et également pour les absences occasionnées par les examens supplémentaires ou périodiques exigés par la CSST. (5-10.58, 5-10.59, 5-10.68).

### LES MALADIES PROFESSIONNELLES

#### Les maladies professionnelles chez les enseignantes et les enseignants

Les principales maladies contractées au travail par les enseignantes et les enseignants touchent l'épuisement professionnel, la voix, la mauvaise qualité d'air, certains problèmes reliés à des gestes répétitifs chez les spécialistes en éducation physique et certaines maladies chez les enseignantes et enseignants qui utilisent des produits dangereux.

#### L'épuisement professionnel

Nos régimes d'assurance collective montrent des statistiques alarmantes à propos des absences pour invalidité liées aux troubles mentaux et au système nerveux et des coûts des médicaments remboursés pour le traitement des maladies nerveuses.

Selon une récente recherche de UQTR intitulé « **Le stress au travail et ses conséquences potentielles à long terme : le cas des enseignantes et enseignants québécois.** », le stress est l'un des problèmes majeurs chez les enseignantes et enseignants et il continue de s'aggraver.

Cette recherche a permis d'identifier, hors de tout doute, une cible prioritaire (santé mentale) en matière de stratégie préventive pour ces professionnels.

À partir de certaines recherches de la CEQ, on peut maintenant déterminer les causes de l'épuisement professionnel chez les enseignantes et enseignants. Elles seraient reliées à la tâche, à l'organisation du travail et à différents facteurs sociaux et environnementaux.

#### Quelques symptômes d'épuisement professionnel

Fatigue, manque d'énergie, affaiblissement général de l'organisme, rhume persistant, migraines fréquentes, tensions au cou ou aux épaules, douleurs dorsales, insomnie, hypertension, ulcères d'estomac, maladies du système nerveux ou de thrombose coronarienne.

## **Quelques indicateurs d'épuisement professionnel d'ordre psychologique et comportemental**

Irritation, tristesse, insatisfaction, découragement, perte d'enthousiasme et d'idéalisme, sentiment de surcharge et d'impuissance, épuisement émotionnel, anxiété, colère, crainte, etc...

Retard au travail, écourtement des journées, prolongation des heures de repas, prise de congés, congés de maladie, augmentation de l'usage du tabac, de l'alcool et des médicaments, isolement, etc...

## **L'épuisement professionnel (burn-out) est-il une maladie professionnelle?**

Officiellement, l'épuisement professionnel (burn-out) n'est pas une maladie professionnelle reconnue par la CSST, mais lorsque les constatations médicales suivantes s'apparentent à un événement traumatisant ou à une situation particulièrement difficile vécue au travail, la jurisprudence a souvent donné raison aux travailleurs face à la CSST.

- ◆ Réaction anxio-dépressive;
- ◆ Angoisse situationnelle;
- ◆ Anxiété;
- ◆ Dépression situationnelle;
- ◆ Stress post-traumatique (à la suite d'une agression);
- ◆ État anxio-dépressif (lié à du harcèlement);
- ◆ Anxiété situationnelle;
- ◆ Syndrome d'épuisement professionnel;
- ◆ Réaction dépressive;
- ◆ Dépression réactionnelle;
- ◆ Réaction anxio-dépressive (liée au harcèlement);
- ◆ Burn-out.

N'hésitez pas à faire appel aux ressources du syndicat pour en savoir plus.

## **Les maladies de la voix**

Le personnel enseignant, particulièrement les femmes, est susceptible de développer plus que d'autres métiers des maladies de la voix.

Le bruit environnant, l'obligation d'élever la voix, l'obligation de soutenir pendant x temps un timbre élevé, l'utilisation de la voix de façon intense et continue, le nombre d'heures d'enseignement, l'âge et l'agitation des élèves, les problèmes acoustiques (gymnase, piscine) sont tous des facteurs de fatigue vocale.

### **Les maladies de la voix reconnues par la CSST selon la jurisprudence CEQ :**

Polype des cordes vocales, cordite diffuse bilatérale, œdème des cordes vocales, laryngite avec dysphonie par usage professionnel, Laryngite, laryngite chronique, pharyngite, trachéo-bronchite, nodules des cordes vocales, dysphonie fonctionnelle.

N'hésitez pas à consulter les ressources de votre syndicat si un problème se pose.

### **Les autres maladies**

En ce qui a trait aux problèmes de santé liés au syndrome de la mauvaise qualité de l'air, consultez la fiche 10 du présent document.

Pour toutes autres maladies susceptibles d'être reliées à votre travail, n'hésitez pas à consulter votre médecin et les ressources de votre syndicat.

### L'INDEMNISATION

#### La démarche à suivre en cas d'accident

Si vous êtes victime d'un accident de travail, procédez de la façon suivante:

- # Aviser votre supérieure ou supérieur immédiat avant de quitter le travail ou encore dès que possible.
- # Que votre avis soit verbal ou écrit, il doit décrire l'endroit où l'accident s'est produit de même que les circonstances qui entourent cet accident.
- # Votre employeur doit aussitôt vous prodiguer les premiers soins.
- # Vous devez être transporté, aux frais de l'employeur, chez vous, à l'établissement de santé ou chez la ou le médecin de votre choix (5-10.54).
- # Si vous devez payer pour le transport ou des prescriptions, remplissez la formule "**Réclamation du travailleur**" et envoyez-la à la CSST, avec les factures originales ou des reçus, pour être remboursé.

Ce formulaire est disponible dans les CLSC, dans les bureaux de médecins ou chez votre employeur qui est tenu de vous en fournir.

#### La démarche à suivre en cas de maladie professionnelle

Si votre médecin constate que la maladie dont vous souffrez est liée au travail que vous faites, il faut lui demander un certificat médical attestant ce fait et faire une réclamation à la CSST sur le formulaire « Réclamation du travailleur » disponible chez l'employeur.

**Si vous êtes atteint d'une maladie professionnelle liée à votre travail, vous avez six mois pour faire une réclamation à la CSST à partir de la date où il est porté à votre connaissance que vous êtes atteint d'une maladie professionnelle E(a. 272 LATMP)**



## **Le salaire**

Tant et aussi longtemps qu'une enseignante ou un enseignant à contrat a droit à une indemnité de remplacement du revenu en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, elle ou il a droit au traitement qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail. Pour les autres enseignantes ou enseignants en fonction sans contrat, l'indemnité est de 90% du salaire net versé par l'employeur les 14 premiers jours et par la CSST pour le reste du temps couvrant l'invalidité.

Une fois le travail repris, vous avez droit à votre plein salaire quand vous devez vous absenter pour des soins, de examens ou des activités de réadaptation. Ces indemnités vous sont versées par votre employeur qui en est remboursé sur demande par la CSST.

## **Le droit à la réadaptation**

Si une enseignante ou un enseignant est incapable d'exercer son emploi parce que l'accident du travail ou la maladie professionnelle qu'elle ou qu'il a subi a laissé des séquelles permanentes ou si les conséquences physiques ou psychologiques dues à sa lésion compromettent sa réinsertion sociale et professionnelle, elle ou il a droit à la réadaptation. La CSST en paie les frais.

De même, si la CSST décide que l'enseignante ou l'enseignant ne peut reprendre le même travail, c'est alors qu'elle élaborera, en collaboration avec le travailleur, un plan de réadaptation visant à rendre le travailleur apte à reprendre un emploi équivalent ou un emploi convenable.

Un plan de réadaptation (PIR<sup>1</sup>) peut comprendre un programme de réadaptation physique, social et professionnel.

### ***Un programme de réadaptation physique peut comprendre :***

- ◆ Des traitements d'ergothérapie et de physiothérapie;
- ◆ Des soins médicaux et infirmiers;
- ◆ Des exercices d'adaptation à une prothèse ou à une orthèse;
- ◆ Des soins à domicile;
- ◆ Tout soin jugé nécessaire par le médecin traitant.

### ***Un programme de réadaptation sociale peut comprendre :***

- ◆ Des services professionnels d'intervention psycho-sociale;

---

<sup>1</sup> P.I.R. Plan individualisé de réadaptation

- ◆ L'adaptation du domicile et du véhicule principal;
- ◆ Le remboursement des frais d'aide personnelle à domicile, de garde d'enfants et d'entretien courant du domicile.

***Un programme de réadaptation professionnelle peut comprendre :***

- ◆ L'adaptation d'un poste de travail;
- ◆ Un programme de recyclage;
- ◆ Des services d'évaluation des possibilités professionnelles;
- ◆ Un programme de formation professionnelle;
- ◆ Des services de soutien à la recherche d'emploi;
- ◆ Le paiement de subventions à l'employeur pour favoriser l'embauche.
- ◆ Le remboursement des frais d'exploitation du marché du travail ou de déménagement près d'un nouveau lieu de travail;
- ◆ Subvention pour créer ou administrer une entreprise.

Sur présentation de pièces justificatives, l'accidenté a droit au remboursement de certaines dépenses pour accomplir des activités dans le cadre de sa réadaptation.

**Autres indemnités**

Sur présentation de pièces justificatives, l'accidenté a droit au remboursement de certaines dépenses : nettoyage, réparation de vêtements endommagés, prothèses, orthèses, frais de séjour et de déplacements, frais d'un accompagnateur si nécessaire (art. 112 et ss. LATMP)

Le travailleur a également droit à une indemnité pour dommages corporels dans la mesure où la lésion professionnelle a causé au travailleur des atteintes permanentes (APIPP): (atteintes permanentes à son intégrité physique et psychique) (art. 83 et ss. LATMP).

De même, le conjoint et les personnes à charge d'une enseignante ou d'un enseignant décédé des suites d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ont droit à certaines indemnités, (art. 92 à 116).

**L'assignation temporaire**

Il peut arriver qu'une enseignante ou un enseignant qui a subi une lésion professionnelle puisse être incapable de reprendre ses activités habituelles pendant un certain temps même s'il n'est pas complètement invalide.

À certaines conditions son employeur peut alors l'affecter à d'autres tâches. Le travail proposé doit tenir compte de l'état réel et des capacités de l'enseignante ou

de l'enseignant. Il peut être à temps plein ou à temps partiel mais avant tout, le médecin traitant doit avoir donné son accord.

## **Le droit au retour au travail**

Si une enseignante ou un enseignant s'absente de son travail à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, elle ou il a le droit d'être réintégré à son emploi conformément aux articles 5-10.64 à 5-10.68 de la convention collective.

## **Processus de décision médicale et accès à l'information**

- ◆ L'employeur a droit d'accès au dossier d'une victime de lésion professionnelle. Il peut autoriser une autre personne à exercer ce droit.

Cependant, seul le professionnel de la santé désigné par l'employeur peut avoir accès au dossier médical et de réadaptation (a. 326, 328 et 381 LATMP)

- ◆ Une enseignante ou un enseignant qui doit s'absenter de son travail pour plus d'une journée à cause d'un accident ou d'une maladie du travail doit remettre à son employeur une attestation médicale de son médecin traitant. Ce diagnostic lie la CSST jusqu'à ce que, à la suite d'un avis contraire du bureau d'évaluation médicale (B »E »M »), elle rende une autre décision, (a. 199 à 203, 267, 224.1 et 212 LATMP).
- ◆ La CSST peut demander en tout temps à une victime d'une lésion professionnelle de se soumettre à un examen médical. Elle en assume les coûts. (a 204 et 205 LATMP)
- ◆ L'employeur peut demander à une victime du travail de se soumettre à un examen médical à chaque fois que le médecin de la victime fournit un rapport médical. Il en assume les coûts (a 209, 210 et 211 LATMP)

L'employeur peut contester le rapport du médecin traitant sur la base du rapport de son médecin dans les 30 jours de la réception du rapport qu'il entend contester.

- ◆ Si le médecin de la CSST ou celui de l'employeur infirme l'opinion du médecin traitant, ce dernier peut dans les 30 jours, fournir à la CSST un rapport complémentaire pour étayer ses conclusions et le cas échéant, joindre un rapport de consultation obtenu auprès d'un autre médecin. La CSST soumet ces rapports au B.E.M.
- ◆ Le B.E.M. étudie le dossier médical soumis par la CSST et donne son avis

dans les 30 jours de la réception du dossier. Il peut s'il le juge nécessaire, examiner la victime et il doit, si la victime l'exige, procéder à un examen médical. La CSST est liée par le rapport du B.E.M. et doit rendre une nouvelle décision.

- ◆ Si le B.E.M. ne donne pas son avis dans le délai de 30 jours, la CSST est liée par le rapport du médecin qu'elle a désigné.

## **Contestation d'une décision de la CSST**

### **ÉTAPE 1**

#### **La révision administrative**

Une enseignante ou un enseignant qui se croit lésé par une décision de la CSST peut en demander la révision dans les 30 jours de la notification de cette décision (art. 358 LATMP).

La demande de révision doit identifier la décision dont on sollicite la révision et elle doit préciser le ou les motifs à son appui. Elle doit être écrite (voir la formule en annexe). La demande de révision précède obligatoirement l'étape de contestation devant la Commission des lésions professionnelles (CLP).

### **ÉTAPE 2**

#### **La commission des lésions professionnelles**

Une enseignante ou un enseignant qui se croit lésé par une décision rendue par la CSST à la suite d'une demande de révision peut en appeler devant la CLP dans les 45 jours de la réception de la décision contestée. (art. 359 LATMP).

La Commission met à la disposition des intéressés des formules pour faire appel. Cette formule de contestation accompagne la décision du bureau de révision administrative.

La CLP offre un service de conciliation qui s'effectue sur une base volontaire (art. 425 LATMP).

## **Représentation par le Syndicat**

Peu importe l'étape, si vous souhaitez être représenté par le Syndicat, vous devez informer la direction du district de la teneur de votre dossier avant de le signifier à la CSST ou à la CLP. La direction de district, aidée de la responsable du dossier santé et sécurité au SEUAT, analyseront la pertinence du recours envisagé et jugeront s'il s'inscrit dans le cadre de la politique de représentation du SEUAT (CR150-258/94-05-24). Le Conseil d'administration sera, au besoin, saisi des cas plus complexes.

Si le SEUAT accepte de vous représenter, vous devez aviser la CSST ou la CLP, selon le recours envisagé, que vous serez représenté par le SEUAT en précisant le nom de la personne vous représentant. Le Syndicat désignera nommément cette ou ce représentant.

Lorsque vous demandez une révision administrative à la CSST, nous vous proposons de vous inspirer des formules en annexe compte tenu de votre région administrative.

Dans le cas d'une contestation à la CLP, la formule appropriée accompagnera la décision de la CSST. Si ce n'est le cas, le formulaire de contestation se trouve à l'adresse courriel suivante dans la section « *Comment contester une décision* » : [www.clp.gouv.qc.ca](http://www.clp.gouv.qc.ca)

Le fait de confier un mandat de représentation au SEUAT signifie que le Syndicat :

1. Exerce un contrôle sur le choix des ressources les plus pertinentes;
2. Décide des étapes à franchir dans le dossier;
3. Peut se retirer du dossier lorsqu'il le juge opportun.

Le membre, pour sa part, peut en tout temps retirer au SEUAT son mandat de représentation, s'il le juge à propos. Il devra dans ce cas, à compter du moment de sa décision, prendre à sa charge les frais encourus.

## **Sanctions et représailles de l'employeur (art. 32, 252 à 264)**

Aucune sanction ne peut être appliquée contre une enseignante ou un enseignant parce qu'elle ou qu'il a été victime d'un accident ou d'une maladie professionnelle, ou parce qu'elle ou qu'il a exercé un droit reconnu dans les lois sur la santé et la sécurité au travail.

Si tel était le cas, vous devez porter plainte.

Le délai est de **30 jours** à partir de la date de la connaissance de la sanction. La plainte doit être envoyée par écrit et par **courrier recommandé** au bureau de la CSST.

Une copie doit être envoyée à l'employeur. Nous vous conseillons d'en envoyer une copie au Syndicat.

Suite à la plainte, la CSST tentera un règlement. S'il n'y a pas entente, c'est à l'employeur de prouver que la sanction a été imposée pour une autre raison juste et raisonnable.

La CSST a **30 jours** pour rendre une décision et ses causes sont entendues d'urgence. Ses pouvoirs sont importants et peuvent inclure la réintégration (avec paiement de salaires perdus, rétroactifs).

### LE DROIT DE REFUS (art. 12 à 31 de la loi SST)

Une enseignante ou un enseignant a le droit de refuser d'exécuter un travail s'il a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ... Voir la convention collective locale, (art. 10-11.04 à 10-11.07 inclusivement et a. 12 à 31 LSST).

Chaque enseignante ou enseignant peut refuser d'exécuter son travail dans des conditions jugées dangereuses ou non conformes aux règlements existants. Il s'agit d'une démarche individuelle.

Ceci ne veut pas nécessairement dire que plusieurs enseignantes et enseignants ne peuvent pas refuser en même temps d'effectuer leur travail, mais il faut qu'**individuellement** elles ou ils aillent en aviser leur supérieur immédiat.

Il y a deux exceptions qui existent au droit de refus.

- ( Votre refus ne doit pas mettre en danger la vie, la santé et la sécurité de d'autres personnes.
- ( Vous ne pouvez pas exercer le droit de refus si votre travail est normalement considéré comme dangereux.

Il peut arriver que l'employeur et même vous, demandiez l'intervention d'une inspectrice ou d'un inspecteur de la CSST au moment de l'application du droit de refus. Si elle ou s'il intervient, sa décision s'applique immédiatement.

Si elle ou s'il vous ordonne de reprendre le travail, vous devez le faire même si vous avez l'intention de contester cette décision. L'inspectrice ou l'inspecteur peut exiger que des corrections soient apportées.

Si vous n'êtes pas d'accord avec la décision de l'inspectrice ou de l'inspecteur, vous avez **10 jours** pour demander une révision administrative de cette décision à la CSST.

**Notez bien ceci:** Vous avez droit de recevoir votre salaire pendant la durée de l'arrêt de travail. Comme vous demeurez disponible, votre employeur doit vous payer, de même que les autres enseignantes et enseignants impliqués dans le droit de refus s'il y a lieu.

## **Étapes à suivre**

Lorsqu'une enseignante ou un enseignant refuse d'exécuter un travail, il doit:

1. en aviser sa supérieure ou son supérieur immédiat en lui spécifiant la ou les raisons qui motivent son refus. (Cela peut être une raison personnelle).
2. demeurer sur les lieux du travail jusqu'à ce que les modifications soient apportées ou que l'inspectrice ou l'inspecteur de la CSST se soit rendu sur les lieux.

Dès que la supérieure ou le supérieur immédiat est avisé du droit de refus, il convoque la représentante ou le représentant à la prévention ou la ou le délégué syndical, afin de faire l'examen de la situation et des corrections qu'il entend apporter. (a. 15 et 16 LSST).

Si l'employeur n'entend pas proposer de correctifs ou si l'enseignante ou l'enseignant persiste dans son refus, malgré les correctifs, la supérieure ou le supérieur, la déléguée ou le délégué syndical ou l'enseignante ou l'enseignant fait appel à l'inspectrice ou à l'inspecteur de la Commission de la santé et sécurité au travail (C.S.S.T.) afin de trancher la situation.

L'inspecteur a l'obligation d'être sur les lieux dans les six heures si ce droit de refus a pour conséquence qu'au moins deux autres travailleurs ne peuvent exercer leur travail. (a. 26 LSST).

Durant tout le temps de l'exercice du droit de refus, l'employeur ne peut faire exécuter le travail par une autre travailleuse ou un autre travailleur sauf si le droit de refus est exercé pour une raison particulière à l'individu qui l'exerce et ne justifie pas une autre travailleuse ou un autre travailleur de refuser d'exercer le travail. (a.17 LSST).

## **Exemple de droit de refus qui peut s'exercer à l'école**

Chaleur excessive, froid excessif, vapeurs nocives, senteur de goudron ou autres substances dangereuses, danger d'explosion, d'électrocution, absence prolongée



d'eau potable, travaux de réparation dérangeants, bruit, etc...

### **Exemple de droit de refus appliqué individuellement**

Une enseignante du primaire est allergique à la craie, les réactions peuvent être cutanées et/ou respiratoires, parfois violentes, allant même jusqu'à l'extinction de voix.

Dans le meilleur cas, la directrice ou le directeur est sensible au problème: il accepte d'équiper l'enseignante d'un moyen de protection individuelle adéquat: le tableau blanc en plastique.

Dans le pire cas, la directrice ou le directeur s'oppose à cette mesure, prétextant le coût élevé de l'achat. L'enseignante peut, si elle est munie d'une attestation d'allergie de son médecin, exercer un droit de refus.

### **Exemple de droit de refus appliqué collectivement**

La loi santé et sécurité au travail oblige la commission scolaire à garder la température de vos locaux ou de votre école à 68°F ou 20°C.. S'il fait froid, chaque enseignante ou enseignant a le droit d'exercer un "refus de travail" selon l'article 12 de ladite loi et cela, sans perte de salaire.

### Le retrait préventif de l'enseignante enceinte

L'enseignante enceinte qui travaille dans des conditions dangereuses pour sa santé ou pour celle de l'enfant qu'elle porte ou allaite a le droit d'être **immédiatement** affectée à une autre tâche d'enseignement ou à un autre titre d'emploi (si elle y consent), ne comportant pas de danger pour elle ou son enfant.

L'employeur doit prendre rapidement les mesures nécessaires pour protéger la travailleuse enceinte. À ce propos la loi est sans équivoque.

L'enseignante doit dans les plus brefs délais voir son médecin et obtenir un certificat médical (certificat visant le retrait préventif) qu'elle fait parvenir à son employeur.

Notez que pour que le certificat médical de l'enseignante soit valide, il faut que son médecin consulte obligatoirement le médecin désigné par la direction de la santé publique de son territoire.

Si l'enseignante enceinte n'est pas d'accord avec l'affectation proposée, elle peut la contester. Dans ce cas il serait bon de consulter son syndicat.

S'il est impossible d'affecter ailleurs l'enseignante enceinte, elle a droit à un congé spécial qui débute immédiatement et dure jusqu'à ce que le danger n'existe plus ou au plus tard à la date de l'accouchement.

Durant le congé spécial, l'enseignante est régie quant à son indemnité par les dispositions de la Loi SST.

- Pendant les 5 premiers jours, elle reçoit son salaire habituel;
- Pendant les 14 jours civils suivants, elle reçoit de son employeur une indemnité équivalant à 90% de son salaire net.
- Par la suite et jusqu'à la fin du congé, elle reçoit directement de la CSST une indemnité du remplacement du revenu (IRR) équivalant à 90% du revenu net, par versement à tous les 15 jours.

Pendant l'exercice du droit au retrait préventif, l'enseignante conserve tous les avantages liés au poste qu'elle occupait.

Si le danger persiste durant la période d'allaitement, l'enseignante **doit** faire une autre demande de retrait préventif.

Voici les principaux types de retraits préventifs de l'enseignante enceinte.

- Épidémies ou maladies infectieuses dans l'école;
- Les enseignantes qui travaillent avec des produits dangereux;
- La position debout prolongée, danger ergonomique;
- Le déplacement fréquent en voiture ou sur des longues distances qui caractérise la tâche de certaines enseignantes itinérantes.

Pour plus de précisions, consultez l'article 5-13.18 de la convention collective et les articles 40 à 48 de la loi sur la santé et la sécurité au travail.

### L'INSPECTION

Lorsque le problème que vous vivez touche spécifiquement la santé et la sécurité des gens que vous représentez, vous faites appel au service d'inspection de la CSST. Si la situation concerne la sécurité de tous, vous pouvez faire appel au service d'inspection de la sécurité dans les édifices publics.

#### **Le service d'inspection de la CSST**

L'inspectrice ou l'inspecteur de la CSST a le pouvoir d'intervenir à la suite d'une plainte, ou de sa propre initiative, pour s'assurer que la loi et les règlements sont respectés.

Un ordre ou une décision d'une inspectrice ou d'un inspecteur prend immédiatement effet, même si une demande de révision ou un appel de sa décision est déposé. Elle ou il peut même faire fermer une école jugée dangereuse.

N'importe qui peut porter plainte à la CSST, même s'il n'est pas directement touché par le danger. On peut s'adresser 24 heures par jour au service d'inspection régional de la CSST pour faire respecter les normes prévues par différents règlements adoptés par le gouvernement, entre autres:

#### **Le règlement relatif à la qualité du milieu de travail.**

Ce règlement définit des normes sur la qualité de l'air, la ventilation, le chauffage, l'éclairage, le bruit, etc...

Pour rejoindre le service d'inspection en tout temps, utilisez les coordonnées suivantes:

Abitibi-Témiscamingue  
(819) 797-6191

Saguenay/Lac St-Jean  
(418) 696-5200

La décision d'une inspectrice ou d'un inspecteur doit être motivée et confirmée par écrit et transmise par **courrier recommandé**.

La clause 10-11.06 de l'entente locale permet maintenant à la représentante ou au représentant syndical concerné de s'absenter de son travail sans perte de traitement, ni remboursement pour accompagner l'inspectrice ou l'inspecteur de la CSST à l'occasion des visites d'inspection et d'enquêtes faites suite à l'exercice d'un droit de refus ou suite à la formulation d'une plainte.

## **Le service d'inspection de la sécurité dans les édifices publics**

La loi sur la sécurité dans les édifices publics comprend un certain nombre de normes à être mises en vigueur dans les édifices publics et assure leur respect par un service d'inspection.

Pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue, vous pouvez communiquer au numéro 764-5185. Pour Chapais et Chibougamau, il faut téléphoner à 1-418-547-6666 à Jonquière.

## **Exemples de situations dangereuses**

- " Issues de secours verrouillées
- " Escaliers et rampes sans fini anti-dérapant
- " Installations sanitaires défectueuses
- " Absence de plan d'évacuation en cas d'incendie

En ce qui a trait aux incendies, vous pouvez faire appel au service de pompiers de votre municipalité pour tout renseignement touchant cet aspect.

Pour toute situation pouvant affecter la santé des gens sous votre responsabilité (ex: maladie infectieuse) vous pouvez faire appel au CLSC de votre région ou au Département de santé publique de la Régie régionale.

### MOYENS DE PROTECTION INDIVIDUELLE

L'article 49.2 de la loi SST stipule que le travailleur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

À l'école, il y a des lieux qui commandent une protection particulière et qui nécessitent des moyens de protection individuelle (ateliers, gymnases, laboratoires, etc.)

De son côté, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer l'intégrité physique de la travailleuse ou du travailleur. Pour assumer cette obligation il doit fournir gratuitement à la travailleuse ou au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle nécessaires: art. 51.11 de la loi sst.

#### La loi est formelle

- . La directrice ou le directeur de votre école **doit exiger que vous portiez les moyens de protection individuelle appropriés à votre travail.**
- . **L'enseignante ou l'enseignant doit les porter.**
- . La commission scolaire **doit en assumer le coût** et ne peut pas argumenter qu'elle ne vous oblige pas à les porter pour s'abstenir de les payer.

L'état de la jurisprudence est de plus en plus explicite sur ce sujet.

#### Démarche à suivre

- È Rencontrer votre directrice ou votre directeur pour lui faire part de votre demande appuyée des articles de loi et de réglementation.
- È Lui laisser un court délai pour qu'elle ou qu'il puisse vous répondre.
- È Si la réponse tarde ou est négative, faites venir une inspectrice ou un inspecteur de la CSST de votre région et prévenez votre représentante ou représentant syndical.

### LES NORMES EN VIGUEUR DANS LES ÉCOLES

Notre connaissance des normes qui s'appliquent dans les institutions scolaires n'est pas encore complète. Mais à ce jour, nous avons identifié certaines normes s'appliquant aux escaliers, aux rampes, aux portes, à la ventilation, à la température, à l'humidité, à l'éclairage et aux installations sanitaires des écoles.

On retrouve ces normes dans les règlements suivants:

- " Loi sur la sécurité dans les édifices publics "
- " Règlement sur la qualité du milieu de travail "
- " Loi sur la qualité de l'environnement "
- " Loi sur l'économie de l'énergie "

C'est l'article 51 de la loi santé et sécurité au travail portant sur les obligations de l'employeur qui donne le ton à l'application des différents règlements.

51. L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment:

- 1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;
- 2° désigner des membres de son personnel chargés des questions de santé et de sécurité et en afficher les noms dans des endroits visibles et facilement accessibles au travailleur;
- 3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;
- 4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;
- 5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité ou du travailleur;
- 6° prendre les mesures de sécurité contre l'incendie prescrites par règlement;
- 7° fournir un matériel sécuritaire et assurer son maintien en bon état;
- 8° s'assurer que l'émission d'un contaminant ou l'utilisation d'une matière dangereuse ne porte atteinte à la santé ou à la sécurité de quiconque sur un lieu de travail;
- 9° informer adéquatement le travailleur sur les risques reliés à son travail et lui assurer la formation, l'entraînement et la supervision appropriés afin de faire en sorte que le travailleur ait l'habileté et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui lui est confié;
- 10° afficher, dans des endroits visibles et facilement accessibles aux travailleurs, les informations qui leur sont transmises par la Commission, le département de santé communautaire et le médecin responsable, et mettre ces informations à la disposition des travailleurs, du comité de santé et de sécurité et de l'association accréditée;
- 11° fournir gratuitement au travailleur tous les moyens et équipements de protection individuelle choisis par le comité de santé et de sécurité conformément au paragraphe 4° de l'article 78 ou, le cas échéant, les moyens et équipements de protection individuelle ou collectifs déterminés par règlement et s'assurer que le travailleur, à l'occasion de son travail, utilise ces moyens et équipements;
- 12° permettre aux travailleurs de se soumettre aux examens de santé en cours d'emploi exigés pour l'application de la présente loi et des règlements;
- 13° communiquer aux travailleurs, au comité de santé et de sécurité, à l'association accréditée, au chef du département de santé communautaire et à la Commission, la liste des matières dangereuses utilisées dans l'établissement et des contaminants qui peuvent y être émis;
- 14° collaborer avec le comité de santé et de sécurité ou, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements et leur fournir tous les

renseignements nécessaires;

15° mettre à la disposition du comité de santé et de sécurité les équipements, les locaux et le personnel cléricaux nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions. (1979, c. 63, a. 51)

## **La loi sur la sécurité dans les édifices publics**

L'économie générale de la loi vise la santé et la sécurité de tous dans les édifices publics.

Les normes qu'on y retrouve portent sur les issues de secours, les portes, les escaliers et rampes, les installations sanitaires, etc...

## **Le règlement sur la qualité du milieu de travail**

Plusieurs règlements découlent de la loi SST, mais le règlement relatif à la qualité du milieu de travail (RQMT) est celui qui touche plus particulièrement les écoles du moins au chapitre de la qualité de l'air.

## **Le taux minimum de changements d'air frais à l'heure**

Comme nous le savons, la plupart des problèmes dans les édifices ventilés mécaniquement sont liés à des lacunes dans le système de ventilation, et notamment dans l'apport d'air frais.

Le R.Q.M.T. prévoit à l'annexe B les taux minimaux de changements d'air frais à l'heure à respecter. Le tableau II de cette annexe prévoit les taux de changements pour les bureaux et écoles.

L'air total de ventilation pour des espaces réfrigérés (ou climatisés) doit être de 45 litres d'air par seconde par personne (l/sec/pers). Sur ce total, seulement 2,4 l/sec/pers. doit être de l'air frais provenant de l'extérieur. Ces taux se calculent sur la base d'une densité d'occupation d'une personne par 10 mètres carrés de superficie de plancher.

De plus, le R.Q.M.T. prévoit à l'article 21 certaines limites concernant la recirculation de l'air. Mentionnons, entre autres, l'interdiction de rejeter de la poussière, de la fumée ou du brouillard dans un local où ces contaminants étaient absents avant la mise en marche du système de recirculation de l'air; et l'interdiction de recirculer tout contaminant pour lequel l'annexe A prévoit une valeur plafond (c'est-à-dire concentration à ne jamais dépasser) ou qui est réputé être cancérigène selon cette même annexe.

Enfin, l'article 22 prévoit que le volume d'air vicié qui est évacué d'un établissement ventilé mécaniquement doit être remplacé par de l'air frais provenant de



l'atmosphère. Cet article précise également que la prise d'air frais doit être placée de façon à ne pas réintroduire de l'air préalablement évacué d'un établissement.

## **Le taux d'occupation des locaux**

Les taux de ventilation dans le R.Q.M.T. se calculent sur une base de densité d'occupation d'une personne par 10 mètres carrés de superficie de plancher, mais ceci n'est pas une densité maximale d'occupation des locaux exigée par règlement. Par contre, le Règlement sur les établissements industriels et commerciaux réfère au Règlement sur la sécurité dans les édifices publics pour déterminer quel est l'espace minimal exigé par type de lieux de travail. L'annexe A de ce règlement précise que les personnes dans les bureaux doivent bénéficier d'au moins 100 pieds carrés (ou 9,3 mètres carrés) chacune.

## **Les contaminants chimiques**

L'annexe A du R.Q.M.T. prévoit des concentrations moyennes et maximales dans l'air d'un peu plus de 600 contaminants chimiques. Ces normes, basées sur les normes américaines, trouvent leur application surtout en milieu industriel, car il est très rare de trouver de telles concentrations dans un édifice à bureaux sans procédé industriel. A titre d'exemples, mentionnons quelques concentrations permises pour certains contaminants qui peuvent être trouvés dans un bureau:

- ! bioxyde de carbone (CO<sub>2</sub>):  
5 000 ppm - concentration moyenne sur 8 heures;
- ! monoxyde de carbone (CO):  
50 ppm - concentration moyenne sur 8 heures;
- ! formaldéhyde:  
2 ppm - concentration à ne jamais dépasser;
- ! toluène (solvants):  
100 ppm - concentration moyenne sur 8 heures.

Le R.Q.M.T. prévoit également à l'article 17 que toute source ponctuelle d'émission de poussières, gaz, fumée, vapeurs ou brouillards à un poste de travail fixe doit être pourvue d'un système de ventilation local par extraction destiné à capter à la source même ces poussières, gaz, fumée, vapeurs ou brouillards.

## **Le taux d'humidité relative**

L'article 31 du R.Q.M.T. prévoit que l'exploitant de tout édifice à bureaux ou

établissement commercial construit ou mis en exploitation après le 19 décembre 1979, doit pendant les heures d'ouverture y maintenir un pourcentage minimal d'humidité relative de 20%. Le R.Q.M.T. ne prévoit pas de pourcentage maximal d'humidité relative.

## **La température**

L'annexe C du R.Q.M.T. prévoit une température minimale de 20°C pour un travail léger en position assise, notamment tout travail cérébral ou travail de précision qui consiste à lire ou à écrire.

En ce qui concerne la température maximale ou les contraintes thermiques, l'annexe D prévoit un calcul très détaillé qui tient compte de la température radiante, de l'humidité relative et de la charge physique de travail. Les valeurs maximales s'appliquent surtout en milieu industriel (ex.: usine de pâte et papier, fonderie, etc.) et sont rarement ou jamais atteintes dans un bureau; donc, il ne serait pas déraisonnable de dire que le R.Q.M.T. ne prévoit pas de température maximale pour le travail de bureau.

## **Les contaminants biologiques**

Le R.Q.M.T. n'a aucune disposition concernant les contaminants microbiologiques.

## **La loi sur la qualité de l'environnement**

La loi sur la qualité de l'environnement comprend certaines réglementations touchant la qualité de l'eau, de l'air, la salubrité des immeubles et des lieux publics, le bruit, etc...

## **La loi sur l'économie d'énergie**

Cette loi assure une protection minimale et impose à l'employeur des limites à respecter.

### LES PRODUITS DANGEREUX

Dans les écoles, on utilise une multitude de produits chimiques dangereux. Souvent on n'en connaît pas la composition, ni le mode d'utilisation, ni les effets qu'ils peuvent causer à notre santé et à celle des autres.

Que ce soit dans les laboratoires, dans les ateliers du secteur professionnel ou simplement lors de la reproduction de documents, il faut être très circonspects dans l'utilisation de ces produits. Si vous avez un doute sur un produit quelconque ou sur son mode d'utilisation, consultez "**le répertoire toxicologique de la Commission de la santé et de la sécurité au travail**" et demandez des renseignements. N'hésitez pas car les risques sont grands.

### **Le SIMDUT: pour travailler en sécurité avec les produits dangereux**

Ce sigle est connu dans nos milieux depuis 1988. Il signifie "Système d'Information sur les Matières Dangereuses Utilisées au Travail". Cette législation incorporée à la loi SST a été conçue pour fournir aux employeurs et aux travailleurs une information vitale et spécifique sur les matières dangereuses.

Les 3 éléments-clés du SIMDUT sont:

<b>L'étiquette</b>	Première source d'information pour les employeurs et les travailleurs, elle permet: <ul style="list-style-type: none"><li>. d'identifier le produit;</li><li>. de connaître les dangers possibles;</li><li>. de prendre les précautions nécessaires.</li></ul>
<b>La fiche signalétique</b>	Elle fournit une information détaillée sur la composition du produit contrôlé, la réactivité, les effets sur la santé, les mesures préventives et les procédures d'urgence.
<b>Les programmes de prévention</b>	Visent à instruire les travailleurs du mode d'emploi et de la signalisation de l'information contenue sur les étiquettes et les fiches signalétiques.

Le SIMDUT comprend 8 symboles (signaux de danger) pour 6 catégories de matières dangereuses.



**Catégorie A-  
Gaz comprimés**



**Catégorie B-  
Matières inflammables et  
combustibles**



**Catégorie C-  
Matières comburantes**



**Catégorie D-  
Matières toxiques et infectieuses**

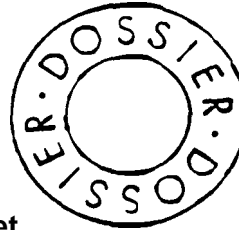
1. Matières ayant des effets toxiques immédiats et graves
2. Matières ayant d'autres effets toxiques
3. Matières infectieuses



**Catégorie E-  
Matières corrosives**



**Catégorie F-  
Matières dangereusement  
réactives**



On estime qu'il existe environ 4 000 de ces produits potentiellement dangereux qui se sont accumulés au fil des ans dans le réseau scolaire. Les commissions scolaires ont l'obligation de se débarrasser des produits qui ne servent plus et d'étiqueter les produits d'usage courant conformément aux législations en vigueur.

La plupart travaillent à partir du "Guide de manipulation et d'élimination des substances dangereuses dans les établissements scolaires" élaboré conjointement par le MEQ et le MENVIQ.

Si certaines commissions scolaires avaient la tentation de procéder par la voie des égouts pour éliminer certains produits dangereux à cause du coût élevé de ces opérations, il serait du devoir de toute citoyenne ou citoyen de les rapporter aux autorités concernées.

## **La situation spécifique aux laboratoires**

Habituellement, la situation dans les laboratoires est plus problématique que partout ailleurs dans l'école.

Voici des éléments essentiels à la santé et à la sécurité dans les laboratoires.

- ! Avoir sous la main les 3 éléments essentiels à la protection des yeux (lunettes, lave-yeux, solutions neutralisantes);
- ! Plan d'intervention en cas d'incendie;
- ! Vérification des systèmes de ventilation pour bon fonctionnement lors d'expériences de manipulation des produits volatiles;
- ! Trousse de premiers soins;
- ! Équipement de protection individuelle (lunettes et sarrau);
- ! Règlements et procédures écrites à suivre dans les laboratoires;
- ! Inspection annuelle du responsable attitré.

Nous encourageons l'établissement de programmes de sécurité à partir de normes et de procédures à suivre élaborées par le M.E.Q.

Il faudrait aussi s'assurer du bon fonctionnement des systèmes de ventilation, des hottes d'évacuation, des sorties d'urgence et des fenêtres, des becs à gaz, des gicleurs et extincteurs, de l'entreposage des produits chimiques, des salles de

préparation, des douches d'urgence, etc. de chacune des écoles où il y a des laboratoires.

Un effort important (de toutes les personnes concernées) est nécessaire pour que les étudiantes, étudiants, enseignantes, enseignants et le personnel de soutien puissent oeuvrer en toute sécurité dans les laboratoires.

### **AMÉNAGEMENT ET ESPACE DE TRAVAIL**

Dans les bureaux des professeurs, plusieurs se disent insatisfaits de leur cadre physique de travail. Ils souhaitent une amélioration du système de ventilation, de la température ambiante et une réduction du bruit, mais demandent surtout plus d'espace pour travailler. Ces plaintes sont évidemment fondées.

On ne peut entasser indéfiniment des personnes travaillant dans une école. Chacune d'elles a en effet besoin d'un espace minimum, qui ne soit pas continuellement envahi par ses voisins. L'animal réagit fortement lorsqu'un inconnu s'approche trop près et empiète sur son territoire. De la même façon, on note chez l'être humain une zone qui dessine autour de lui une sorte de bulle. La limite de cette zone se situe entre 80 cm et 1,20 m de la surface de la peau. Si un inconnu franchit cette limite, une réaction d'alerte se déclenche. Elle est le plus souvent imperceptible mais comporte tout de même une mise sous tension de l'organisme. Si l'empiètement sur cet espace intime est continu, il peut en résulter à la longue des troubles tels les contractures musculaires, l'hypertension. Cet espace intime, indispensable à chaque personne, même dans le cadre de son travail, constitue un minimum vital. Toutefois le respect de cette norme ne signifie pas pour autant que le travailleur ou la travailleuse a suffisamment d'espace pour être à l'aise lorsqu'elle effectue sa tâche. D'après le Bureau International du Travail (BIT), toute personne qui travaille a le droit d'occuper à elle seule un volume d'espace de 7 à 12 mètres cubes, libre de tout encombrement. La hauteur du plafond devrait être d'au moins 2,5 mètres (8 pieds) et la surface du plancher, 4,5 mètres carrés (45 pieds carrés) par personne.

#### **Les locaux aveugles**

"Les locaux aveugles sont des locaux sans lumière du jour, sans aération naturelle, sans vue sur l'extérieur. On les trouve généralement dans les parties centrales des écoles. Les locaux en sous-sol présentent les mêmes caractéristiques".

D'après le Bureau International du Travail, le fait de travailler dans des locaux dépourvus de fenêtres diminue la résistance de l'organisme.

On y retrouve les mêmes problèmes que dans les bureaux avec lumière du jour, mais en général de façon accrue. C'est ainsi que le bruit provenant des installations de climatisation incommode davantage, les poussières y sont plus gênantes.

De plus, le personnel qui travaille dans des locaux aveugles doit s'adapter à une situation inhabituelle. En effet, le manque d'ouvertures sur l'extérieur, jour après

jour, la perte de contact avec le temps, la "grande noirceur" de novembre à avril, compte tenu de l'heure de départ du domicile et de l'heure de sortie du travail sont autant de facteurs d'accumulation de fatigue nerveuse. Surviennent alors des signes et symptômes tels que: grande fatigue, irritabilité, sensation d'étouffement, dépression. D'ailleurs, il n'est pas rare de retrouver chez ces gens, un fort taux d'absentéisme.

Il importe donc de prévoir certains aménagements pour celles et ceux qui travaillent en locaux aveugles.

- ! Des salles qui ont une vue sur l'extérieur pour prendre les repas et les pauses.
- ! Un raccourcissement de la durée quotidienne de travail dans un local aveugle. Cela suppose un partage du temps d'enseignement dans ces locaux où une diminution de tâche si on ne peut faire autrement.



## LA QUALITÉ DE L'AIR DANS NOS ÉCOLES

La qualité de l'air intérieur dans nos écoles est devenue une préoccupation quasi constante parce qu'elle peut entraîner des conséquences néfastes sur la santé des gens et sur la réussite scolaire. Plusieurs enseignantes et enseignants souffrent de mauvaise qualité d'air ou d'inconfort occasionné par des systèmes de chauffage et de ventilation mal adaptés, mal entretenus, inadéquats et même inexistants.

### Signes et symptômes dus à la mauvaise qualité de l'air.

Zones affectées	Signes et symptômes
Yeux	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Rougeurs</li> <li>. Larmolements</li> <li>. Sécheresse, irritation</li> <li>. Difficulté à porter des lentilles cornéennes</li> </ul>
Voies respiratoires supérieures (nez, gorge)	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sécheresse, irritation</li> <li>. Saignements de nez</li> <li>. Problèmes de sinus, gripes, infections pulmonaires</li> </ul>
Système nerveux	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Maux de tête</li> <li>. Difficultés de concentration</li> <li>. Léthargie, somnolence</li> <li>. Étourdissements</li> <li>. Nausées</li> <li>. Vertiges</li> </ul>
Peau	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Sécheresse, démangeaisons</li> <li>. Rougeurs sur les parties découvertes du corps</li> </ul>

Si vous souffrez d'un ou de plusieurs de ces symptômes, vous êtes en droit de vous demander ce que vous respirez. Les conséquences peuvent être graves pour les enseignantes et enseignants qui sont exposés trop longtemps à une mauvaise qualité d'air.

### Les causes les plus fréquentes d'une mauvaise qualité d'air

- ◆ L'admission nulle ou négligeable d'air frais provenant de l'extérieur, (mesure d'économie d'énergie dans les polyvalentes et fenêtres qui ne s'ouvrent pas l'hiver dans certaines écoles)
- ◆ L'air est mal distribué ou circule inefficacement dans les classes et les bureaux. Certaines zones reçoivent trop d'air (courant d'air) alors que d'autres en manquent.

- ◆ La densité d'occupation est trop grande pour la capacité locale des systèmes.  
Ex. : une polyvalente conçue pour 1200 élèves qui en contient 1500.
- ◆ Les réaménagements effectués n'ont pas tenu compte de la ventilation.
- ◆ Les méthodes d'opération sont axées uniquement sur des notions d'économie d'énergie. Ex. : arrêt du système de ventilation après les cours et les fins de semaine
- ◆ L'absence ou l'inefficacité des unités d'humidification.
- ◆ Les thermostats sont défectueux ou mal calibrés.
- ◆ Les filtres sont saturés ou inefficaces. Ex. : on ne les change pas par ignorance ou mesure d'économie d'énergie.
- ◆ La présence de contaminants chimiques (formaldéhyde, monoxyde de carbone, pesticides, poussières, allergènes et pathogènes, amiante, dioxyde de carbone) en concentration dans l'air.

Il existe un outil adapté au milieu scolaire qui permet d'intervenir lorsqu'il se pose un problème de qualité de l'air dans une école. Il s'agit d'un guide<sup>2</sup> mis de l'avant par la CEQ, la FCSQ et le centre de santé publique de Québec. Il est disponible au SEUAT.

---

<sup>2</sup> « Guide de prévention et d'intervention sur la qualité de l'air en milieu scolaire »

### SITUATIONS DIVERSES

#### L'élimination des dangers à la source

- " Néons qui clignotent, qui font du bruit, qui tapent sur les nerfs.
- " Locaux trop chauds ou trop froids ou mal aérés (à ne pas tolérer).
- " Entreposage de produits dangereux dans les laboratoires.
- " Courses des élèves dans les couloirs, les escaliers et vers les autobus.
- " Cours de récréation inadéquates (trop petites, glacées, sans clôture).
- " Craies qui peuvent causer des problèmes de respiration, de peau, etc...
- " Les surfaces glacées dans les cours de récréation ou les escaliers extérieurs.
- " L'eau, le sable sur les planchers intérieurs (risques de chute).
- " Fenêtres à guillotine dans certaines écoles.
- " Équipements désuets dans les gymnases.
- " Ventilation inadéquate.
- " Absence d'équipement de protection individuelle (laboratoires, ateliers).
- " Stress au travail (situation tendue, directions autoritaires ou méprisantes).

Nous vous encourageons à ne pas tolérer de situation dangereuse dans votre milieu de travail. Si une intervention de votre part à la direction de l'école ne suffit pas, faites appel à votre syndicat, qui lui, prendra les mesures nécessaires pour faire intervenir les personnes compétentes.

#### Votre local de classe est-il suffisamment grand ?

Dans une salle de classe, **chaque personne qui s'y trouve doit bénéficier d'une superficie de 1,85 m<sup>2</sup>**. Notons qu'à cause de la tendance des commissions scolaires à augmenter systématiquement le nombre d'élèves par classe, un

nombre de plus en plus grand d'écoles ne répond plus à cette exigence du règlement sur la sécurité dans les édifices publics (art. 10).

**Note:** Si vous faites le calcul pour votre classe, n'oubliez pas d'exclure de l'aire de plancher la superficie occupée par une salle de toilette et par tout local réservé aux installations techniques (bibliothèque, espace de rangement, armoires et autres). Nous vous encourageons à ne pas tolérer des situations pénibles qui vous obligent à travailler dans des conditions préjudiciables pour toutes et tous. Parlez-en à la direction, aux parents et au service d'inspection des édifices publics.

## Y a-t-il suffisamment d'installations sanitaires dans votre école ?

ÉCOLES	CABINETS D'AISANCE		URINOIRS	LAVABOS		FONTAINES	BAIGNOIRES OU DOUCHES	AUTRES APPAREILS
	hommes	femmes		hommes	femmes			
1) Primaires	1/40	1/35	1/30	1/50	1/50	Voir b) 1/100 élèves	Voir c) 1/5 élèves	un évier de service 1/étage
2) Autres	1/75	1/45	1/30	1/50	1/50	1/100	1/5	Voir d) 1/étage
3) Professeurs								
001 à 015 empl. ch. sexe	1	1		1	1	1/75 empl.		1 évier de service par étage
016 à 035 empl. ch. sexe	2	2		2	2			
036 à 060 empl. ch. sexe	3	3		2	2			
061 à 080 empl. ch. sexe	4	4		3	3			
081 à 090 empl. ch. sexe	5	5	voir a)	3	3			
091 à 110 empl. ch. sexe	5	5		4	4			
111 à 125 empl. ch. sexe	6	6		4	4			
126 ou plus de ch. sexe	ajouter 1/50	ajouter 1/50		ajouter 1/60	ajouter 1/60			voir d)

### REMARQUES:

a) pour les hommes, la moitié des cabinets d'aisance obligatoires peuvent être remplacés par des urinoirs.

b) Au moins un par étage.

c) Dans le gymnase et selon la population de la classe la plus nombreuse qui le fréquente.

d) L'évier de service peut avoir un siphon de 50 millimètres de diamètre si le plancher est recouvert de tapis. L'évier de service peut être remplacé par un bac de service.

(Tiré du règlement sur la sécurité dans les édifices publics  
S-3, r.4 article 37)

## ☛ Il n'y a pas d'eau à l'école, que faire ?

Le 4e alinéa de l'article 51 de la LSST fait obligation à tout employeur de fournir des installations sanitaires et de l'eau potable dans tous ses établissements.

Les articles 56 et 73 du « Règlement sur la qualité du milieu de travail » viennent renforcer cette obligation.

**56** *Tout établissement doit mettre à la disposition des travailleuses et travailleurs de l'eau potable.*

**73** *Dans tout établissement, les cabinets d'aisance doivent être tenus en état de fonctionnement.*

Lorsqu'il n'y a plus d'eau, ces prescriptions ne sont plus respectées.

Si l'interruption du service d'eau dure plus de 3 heures, il y a lieu de faire appel au service d'inspection de la CSST si la direction de l'école ne prend pas les mesures nécessaires pour rétablir le service ou fermer l'école.

Quand les installations sanitaires ne fonctionnent pas, il est bon de faire diligence à cause de la question de l'hygiène (prolifération de microbes, de bactéries, de senteurs).

Pour rejoindre le service d'inspection, voir fiche 5.

## ☛ Il fait froid à l'école

Aucune personne n'est tenue de demeurer à l'école lorsque les conditions ne sont pas conformes au règlement relatif à la qualité du milieu de travail..

NATURE DU TRAVAIL OBLIGATOIRE	TEMPÉRATURE	MINIMALE
Travail léger en position assise (travail cérébral, lecture, écriture)		20°
Travail léger en position assise (couture, petites machines, outils)		19°
Travail léger en position debout (sur machines-outils)		16°

Cependant, avant d'exercer un droit quelconque en l'occurrence un droit de refus, il est bon de procéder avec méthode selon la procédure suivante:

1. Vérifier la température.
2. Prévenir le délégué syndical.
3. Informer la direction de la nature du problème et s'enquérir des solutions qu'elle entend y apporter dans les plus brefs délais.
4. Quand la situation touche tout le monde, il est important d'agir collectivement
5. Il ne faut pas tolérer de situations pénibles surtout si elles persistent.

## **Il fait chaud à l'école**

Selon l'annexe D du règlement sur "*La qualité du milieu de travail*" l'enseignement entre dans la catégorie du travail léger en position assise et la température ambiante maximale admissible pour ce travail en régime continu est de 30°C.

Au-delà de cette température, ce règlement impose le recours à un régime d'alternance travail/repos.

	<b>Par heure/travail</b>
De 30,1°C. à 30,6°C.	Travail 75%, repos 25%
De 30,7°C. à 31,4°C.	Travail 50%, repos 50%
De 31,5°C. à 32,2°C.	Travail 25%, repos 75%

L'exposition de l'enseignante ou de l'enseignant à des température plus élevées que celles prévues au règlement n'est admissible qu'aux conditions suivantes: sa tolérance personnelle au travail à la chaleur est établie médicalement comme supérieure à la moyenne et elle fait l'objet d'une surveillance médicale appropriée.

Ce règlement est parfois difficile d'application dans les écoles à cause de la présence des élèves. Il n'en reste pas moins une disposition légale.

Il serait indiqué de soumettre ce sujet au conseil d'établissement via nos représentants et représentantes de manière à trouver les meilleurs moyens pour corriger et prévenir de telles situations.

Si le problème ne se règle pas, consultez votre syndicat ou demandez une inspection de la CSST. Vous pouvez aussi faire appel à votre CLSC.

## **Ne jouez pas au docteur**

La commission scolaire s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou

de tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et la suppléante ou le suppléant occasionnel) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions (entente locale 5-12.00).

Or, le travail de l'enseignante ou de l'enseignant comprend expressément les fonctions décrites à 8-2.00. Il n'y est pas décrit que l'on doive y pratiquer des actes médicaux.

Cela ne veut pas dire qu'à l'occasion d'une situation grave, l'on ne doit pas porter secours ou assistance à quelqu'un d'accidenté ou de malade dans l'école. C'est même votre devoir de le faire.

## **Assistance aux personnes malades**

À cause des risques d'accident et au fait que certaines personnes que nous côtoyons souffrent d'asthme, de diabète, d'allergies ou d'autres maladies graves, il est bon d'être minimalement informé de ce qu'il faut faire. Nous conseillons même aux enseignantes et aux enseignants de se donner une formation (Ambulance St-Jean). Les commissions scolaires auraient avantage à favoriser cette formation sur le temps de travail.

Avec la présence d'élèves lourdement handicapés dans les écoles et les classes régulières, on voit se multiplier les risques de vivre ces situations où il faut prêter assistance. Certaines et certains d'entre eux souffrent d'affections graves et leurs situations nécessitent une surveillance constante (prise de médicaments, intervention en temps de crise, etc.) et l'application de soins appropriés. Lorsque ces situations se présentent, souvenez-vous que certains gestes médicaux peuvent être posés par les enseignantes et les enseignants, mais que d'autres sont de la compétence de professionnels habilités à le faire (infirmière ou infirmier, médecin).

Donc, 1° On ne peut pas vous demander d'exécuter des actes médicaux qui ne sont pas de votre ressort et surtout pas sur une base régulière.

2° C'est de votre devoir d'intervenir s'il y a urgence ou si la vie de quelqu'un est en danger.

3° Lorsque la situation peut se présenter, exiger l'information et la formation nécessaires venant de personnes compétentes.

## **Administration de médicaments en classe**

Il peut arriver que l'on demande à des enseignantes et enseignants d'administrer des médicaments à des élèves de leur classe. Si l'on se fie à la jurisprudence, les

enseignantes et enseignants devraient refuser d'administrer ou de surveiller l'administration de médicaments auprès des élèves car cet acte ne constitue pas un acte d'enseignement. Un jugement de la Cour Supérieure établit que le personnel scolaire n'est pas habilité à administrer et à surveiller l'administration de médicaments. Les enseignantes et enseignants qui font face à de telles demandes de la part des parents devraient référer les élèves concernés au service de santé de l'école, au secrétariat ou plus particulièrement à la direction.

Lorsqu'on vous demande d'administrer un médicament à un élève (comprimé, injection, autres) parce que personne n'est en mesure de le faire, assurez-vous que vous avez la permission écrite des parents, que vous possédez la posologie du médicament et que vous êtes sûr de l'autorisation du médecin (prescription).

À titre d'information, voici un tableau indicateur pour l'asthme, le diabète et les allergies.

Maladie	Signes et symptômes	Premiers secours
<b>Asthme</b>	.Difficultés respiratoires accompagnées de sifflements spécialement à l'expiration.  .Bleuissement des lèvres et de la chair sous les ongles (Condition sévère, transport urgent).	.Aider la personne à prendre ses médicaments .Arrêter l'activité .Éloigner des endroits poussiéreux, secs et froids  .Éloigner des substances irritantes .Un endroit humide et assez chaud sera préférable .Garder la personne dans une position semi-assise puisqu'il y aura sensation d'étouffement lorsque couchée .Si la condition ne s'améliore pas en 30 minutes, envoyer la personne dans un centre hospitalier
<b>Diabète</b> Coma diabétique (manque d'insuline trop de sucre)	.Respiration rapide .Confusion .Déshydratation (urine) .Peau sèche .Haleine à odeur d'acétone (vernis à ongles) .Soif .Perte de conscience graduelle/coma. .Porte un bracelet "Medic Alert".	<b>Conscient</b>  .Écouter l'histoire du cas A-t-il mangé ? A-t-il fait un exercice violent ou prolongé ? A-t-il pris de l'insuline ? .Donner quelque chose de sucré .Transporter vers l'aide médicale
<b>Diabète</b> Choc insuline (trop d'insuline, manque de sucre)	.Pouls rapide .Confusion .Agressivité, paraît ivre .Transpiration abondante .Faiblesse générale .Perte de conscience .Possibilité de convulsions .Porte un bracelet "Medic Alert"	<b>Inconscient</b>  .Transporter vers l'aide médicale .Position latérale de sécurité <b>.Ne rien mettre dans la bouche d'un malade inconscient</b>  .Des témoins, des amis, un "Medic Alert" indiqueront qu'il est diabétique
<b>Allergies</b>	.Difficultés respiratoires .Rougeur, irritation de la peau ou des muqueuses (nez, yeux, bouche, gorge) .État de choc, (diminution de la pression artérielle et perte	.Éloigner de la substance irritante .Aider la personne à prendre tout médicament prescrit .Communiquer avec les parents pour plus



	de conscience) .Éternuements répétés.	d'information ou avec un médecin .Si les difficultés respiratoires persistent ou s'aggravent, transporter d'urgence dans un centre hospitalier
--	--	---

## **Les poux**

Aucune enseignante ou enseignant ne peut être tenu de vérifier la tête des élèves lorsqu'il y a des poux à l'école.

La tâche de l'enseignante ou de l'enseignant consiste alors ...

- # à informer la direction de l'existence des problèmes à ce sujet.
- # et à référer les cas, s'il y a lieu, au service de santé.

Si la Commission scolaire oblige l'enseignante ou l'enseignant à poser un tel geste, cette dernière ou ce dernier est en droit d'exiger qu'on lui fournisse tout équipement nécessaire et adéquat (sarrau - peigne - etc.)

## **Transport de matériel dans les corridors**

Plusieurs accidents sont causés par du transport de matériel dans les corridors, surtout en période de battement.

Il convient donc d'être très prudents.

Ex.: appareils de télévision

Il y a danger en transportant d'un local à l'autre ces appareils et autres équipements montés sur chariots.

Le dessus du chariot étant trop lourd par rapport à la base, il bascule lorsqu'on rencontre un obstacle. Au cours des dix dernières années, au moins trois enfants sont morts aux États-Unis suite à des accidents de cette nature. Vous devez donc prendre les mesures nécessaires pour prévenir ce genre d'accident et exiger des changements si cela s'impose.

## **Transport d'élèves en automobile**

D'après les renseignements que nous avons obtenus de la Société de l'Assurance-Automobile du Québec, voici ce qui en est:

Si vous transportez des élèves dans votre automobile lors d'activités scolaires ou parascolaires et que survient un accident:

- 1) ce risque est couvert par la SAAQ, sauf qu'il ne faut pas dépasser plus que le nombre de passagers permis dépendant du véhicule. Advenant blessures ou décès, tous les passagers sont couverts mais les biens matériels doivent être couverts par votre assurance privée.
- 2) la Commission scolaire engagera sa responsabilité civile, sauf s'il y a négligence de votre part.
- 3) vous pouvez être poursuivi en justice.

Ex.: si la SAAQ verse une indemnité jugée insatisfaisante par les parents, ces derniers peuvent tenter des poursuites civiles.

Chaque cas est particulier, rien n'est tranché au couteau; il y a toujours des si ... et des mais ... donc, prudence !

### LES MALADIES INFECTIEUSES

La tâche d'enseignante ou d'enseignant, tout comme plusieurs autres fonctions nécessitant un contact fréquent avec de jeunes enfants présente des dangers d'infection et de contamination de maladies infectieuses. Les risques augmentent pour les enseignantes enceintes ou qui allaitent. Il convient donc de bien s'informer et d'agir rapidement lorsque survient un danger quelconque.

Il est bon aussi de savoir que toute absence ou isolement qui origine d'une maladie infectieuse contactée à l'école est susceptible d'être compensée par la LATMP.

Voici, à titre d'information, une liste des maladies infectieuses les plus courantes et certaines de leurs caractéristiques.

N'hésitez pas à consulter votre médecin si vous avez des doutes et à exiger de votre employeur le plus d'informations possibles.

#### RUBÉOLE

Signes de la maladie:	- rougeurs - température légère - état grippal
Mode de transmission:	Contact direct ou indirect avec les sécrétions du nez et de la gorge. Ex.: objets contaminés, mouchoirs, vaisselle, etc...
Temps de contagion:	1 semaine avant les rougeurs jusqu'à 4 jours après sa disparition.
Quoi faire:	Consulter votre médecin. Isoler au moins 5 jours. Aviser l'école. Aviser les femmes susceptibles d'être enceintes.
Complications possibles:	Maladie bénigne pour l'enfant, mais grave pour la femme enceinte à cause du danger de malformations congénitales pour l'enfant qu'elle porte.

#### ROUGEOLE

Signes de la maladie:	- température élevée (39° C) - rougeurs - état grippal
Mode de transmission:	Contact direct ou indirect avec les sécrétions du nez et de la gorge. ex.: objets contaminés, mouchoirs, vaisselle, etc...
Temps de contagion:	4 jours avant les rougeurs. 5 jours après les rougeurs.
Quoi faire:	Consulter votre médecin pour éviter les complications. Aviser l'école. Isoler 5 jours environ.

Complications possibles: Complications multiples (surdité) qui laissent certains enfants handicapés pour la vie.

### **SCARLATINE**

Signes de la maladie: - rougeurs  
- état grippal  
- température à 39° C  
- rougeurs de la langue  
- desquamation aux mains et pieds

Mode de transmission: Contact direct ou indirect avec les sécrétions du nez et de la gorge.  
ex.: objets contaminés, mouchoirs, vaisselle, etc...

Temps de contagion: Jusqu'à disparition des rougeurs et l'écoulement du nez et de la gorge.

Quoi faire: Aviser l'école. Consulter votre médecin, l'enfant doit prendre des antibiotiques durant 7 à 10 jours à la discrétion du médecin. Isoler 14 jours si non traité, si traité, isoler 24 heures.

Complications possibles: Complications aux reins, coeur, etc...

### **OREILLONS**

Signes de la maladie: Gonflement douloureux près des oreilles (glandes salivaires).

Mode de transmission: Contact direct ou indirect avec les sécrétions du nez et de la gorge.  
ex.: objets contaminés, mouchoirs, vaisselle, etc...

Temps de contagion: 18 jours environ. 7 jours avant et jusqu'à disparition de l'enflure.

Quoi faire: Isoler 9 jours. Aviser l'école. Désinfection des objets souillés.

Complications possibles: Complications cérébrales (méningite). Après la puberté, la maladie peut affecter les organes génitaux et parfois causer la stérilité.

### **COQUELUCHE**

Signes de la maladie: - écoulement du nez  
- quintes de toux

Mode de transmission: Contact direct ou indirect avec les sécrétions du nez et de la gorge.  
ex.: objets contaminés, mouchoirs, vaisselle, etc...

Temps de contagion: Très contagieux au début de la période d'écoulement du nez.

Quoi faire: Consulter le médecin. Aviser l'école.

Complications possibles: Affecte les voix respiratoires.

## **VARICELLE**

Signes de la maladie:	- température légère - boutons suintants
Mode de transmission:	Contact direct ou indirect avec les sécrétions du nez et de la gorge.
Temps de contagion:	Très contagieux. 1 jour avant l'apparition des boutons. 6 jours après l'apparition des boutons.
Quoi faire:	Éviter que l'enfant se gratte. Aviser l'école.
Complications possibles:	Très rares complications.

## **IMPÉTIGO**

Signes de la maladie:	Plaies de la peau.
Mode de transmission:	Contact direct ou indirect avec une personne contaminée ou des objets contaminés.
Temps de contagion:	Le temps que le microbe persiste sur la peau.
Quoi faire:	Aviser l'école. Voir votre médecin, la maladie doit se traiter avec antibiotique et l'enfant peut fréquenter l'école.
Complications possibles:	Très rares complications.

## **Les maladies infectieuses plus graves**

### **Le parvovirus (la 5<sup>e</sup> maladie)**

Il s'agit d'un virus mis à jour récemment qui peut s'apparenter à une grosse grippe chez l'adulte et à une indisposition chez l'enfant.

Ce virus représente un danger pour les femmes enceintes non-immunisées qui seraient en contact étroit avec des sujets infectés (risque de mort fœtale, possibilité de délivrance précoce, infection chronique durant la première année de vie de l'enfant à naître...)

La 5<sup>e</sup> maladie n'étant pas encore une maladie infectieuse à déclaration obligatoire, nous conseillons d'aviser toutes les enseignantes enceintes et qui projettent de l'être, du danger que représente le parvovirus et leur conseiller de voir leur médecin pour faire établir leur statut immunitaire (test).

## **L'hépatite B**

Il est important de savoir qu'il est possible de se protéger contre les maladies contagieuses, surtout dans les cas où l'infection peut être grave. Dans le cas de l'hépatite B par exemple, les commissions scolaires ont l'obligation de défrayer les coûts du vaccin.

Une décision (866010186) rendue par l'ancien bureau de révision de la CSST établit qu'une commission scolaire a l'obligation:

"de s'assurer que le vaccin (contre le virus de l'hépatite "B") soit mis à la disponibilité des travailleuses et des travailleurs qui le désirent, et ce, sans déboursé de leur part".

Les enfants lourdement handicapés mentaux, particulièrement ceux atteints du syndrome de Down, sont davantage disposés à l'hépatite "B". Le Bureau de révision en vient donc à la conclusion que le virus représente effectivement un risque élevé chez le personnel enseignant.

Il y aurait donc lieu d'informer adéquatement les enseignantes et les enseignants concernés de votre milieu afin de les sensibiliser à la situation.

## **Le sida**

Notre société, à l'instar des autres, a été bouleversée face à l'apparition d'une nouvelle maladie d'origine virale, mortelle, transmissible sexuellement ou par voie sanguine et, à ce jour incurable. On se rappellera la panique entourant sa découverte. Heureusement, les recherches médicales ont permis d'identifier le virus et de localiser ses modes de transmission.

Ce virus se transmet de trois (3) façons:

- . par le contact sexuel non protégé;
- . par le sang;
- . par une mère à son enfant lors de la grossesse, de l'accouchement ou de l'allaitement.

On sait maintenant que le sida est bel et bien une maladie, qu'elle frappe sans discrimination. On sait aussi qu'on peut serrer la main d'une personne atteinte et partager les lieux de travail communs sans risque.

Si jamais un problème se pose dans votre école, il serait prudent de contacter votre représentante ou représentant syndical avant de poser quelque geste que ce soit.

L'essentiel des droits des personnes atteintes se retrouve dans la Charte des droits et libertés de la personne (art. 1 à 9). Les limites raisonnables à ces droits se retrouvent dans la Loi sur la protection de la santé publique (ex.: dépistage des échantillons de sang reçus par Héma-Québec.

L'employeur, quant à lui, a l'obligation de respecter la confidentialité des dossiers médicaux des élèves ou des employés, de prendre des mesures nécessaires prescrites par la loi SST pour protéger les personnes sous sa juridiction. Il n'a pas le droit de refuser d'embaucher, de

congédier ou de discriminer, de quelque manière que ce soit, les personnes atteintes du sida.

L'employeur devrait, selon nous, établir une politique relative au sida. Une telle politique devrait contenir de l'information sur la maladie, ses modes de transmission et les mesures de prévention appropriées.

Aucune institution n'est à l'abri de la présence d'une personne atteinte et il est essentiel de prévenir à la fois la maladie et les préjugés issus de l'ignorance et de la peur.

## **LA RESPONSABILITÉ CIVILE DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS**

Même si toutes les précautions sont prises pour protéger la santé et la sécurité des gens qui vivent à l'école, il n'en demeure pas moins qu'un accident peut toujours arriver malheureusement.

Et quelle qu'en soit la gravité, la notion d'accident nous ramène bien souvent à la notion de procédures ou poursuites légales.

La protection offerte par l'article 5-12.00 de la convention collective locale n'offre en soi qu'une protection relative.

" 5-12.01 La commission s'engage à prendre fait et cause de toute enseignante ou de tout enseignant (y compris l'enseignante ou l'enseignant à la leçon et le suppléant occasionnel) dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions durant la journée de travail (ou en dehors de la journée de travail quand l'enseignante ou l'enseignant s'occupe d'activités expressément autorisées par la directrice ou le directeur) et convient de n'exercer, contre l'enseignante ou l'enseignant, aucune réclamation à cet égard sauf si un tribunal civil le tient responsable de négligence grossière ou de faute lourde. "

Vaut donc mieux prendre toutes les précautions nécessaires pour ne pas se faire reprocher une négligence grossière ou une faute lourde.

### **Comment interpréter la responsabilité d'une négligence grossière ou d'une faute lourde ?**

La faute est un acte ou omission constituant un manquement à une obligation légale ou conventionnelle dont la loi ordonne la réparation quand il a causé à autrui un dommage matériel, pécuniaire ou moral. Dans le domaine de l'éducation, la faute réside normalement là où il y a négligence ou imprudence téméraire, qu'elle provienne de l'institutrice, de l'instituteur ou de l'institution. La faute, ce peut être l'omission d'un acte prescrit, l'absence d'information, l'absence à une surveillance, le manque de diligence requise, la non-intervention lors d'une altercation entre deux élèves, le non-respect des mesures de sécurité prescrites, l'absence de directives claires, etc... En somme un manquement à un devoir, qui cause à autrui un dommage.

Rappelons qu'un professeur peut non seulement être poursuivi pour accidents ou dommages causés à ses élèves et à ses collègues de travail mais peut aussi être tenu responsable pour le tort que peuvent causer les élèves qui sont sous son autorité.



**Pour minimiser les risques d'accidents et de poursuites qui en découlent, il convient donc de prendre quelques précautions.**

- 1- Ne pas tolérer de situations qui risquent de nous engager, (les signaler par écrit à la direction de l'école).
- 2- Renseigner ses élèves sur les dangers inhérents aux cours et activités:
  - explications précises des règles et règlements des activités;
  - insister sur les étapes dangereuses.
  - avoir la prévoyance et la prudence d'un parent diligent (prévenir les éventualités normalement prévisibles).
- 3- Surveiller le déroulement des activités.
  - l'institutrice ou l'instituteur se doit d'être présent lors du déroulement d'une activité dont il a la charge et doit prendre les précautions nécessaires afin d'éviter les accidents. Soulignons que les tribunaux sont intransigeants à ce sujet.
- 4- Fournir du matériel et des locaux sécuritaires et adéquats.
  - un accident qui serait provoqué par l'utilisation d'un ou des instruments défectueux engage manifestement la responsabilité de l'institutrice ou de l'instituteur et/ou de l'institution.
- 5- Obtenir le consentement préalable des parents pour la participation aux activités parascolaires et s'assurer que lesdites activités ont été approuvées par la commission scolaire.

L'autorisation écrite des parents n'atténue en rien les obligations de l'institution et de l'institutrice ou de l'instituteur d'assurer la sécurité des élèves mais constitue une précaution supplémentaire visant à démontrer la prudence, la diligence et la bonne volonté de l'école et des enseignantes et enseignants.
- 6- Prendre les mesures nécessaires en cas d'accident.
  - malgré toutes les dispositions qu'une enseignante ou un enseignant peut prendre, un accident peut quand même arriver. Lorsqu'un accident se produit, l'institutrice ou l'instituteur présent a le devoir, dans la mesure de ses possibilités, de secourir la personne blessée et de lui assurer les soins d'urgence requis.

**Ce qui se passe en cas de poursuite**

On ne peut accuser n'importe qui pour n'importe quoi. Le plaignant doit d'abord prouver le préjudice subi, établir que la cause est inconnue et démontrer le lien de causalité entre le préjudice et la négligence de l'école. Ces conditions, une fois complétées, auront pour effet de renverser le fardeau de la preuve, c'est-à-dire que l'école devra justifier et établir que l'accident résulte vraiment d'un événement ou d'une cause imprévisible et inévitable.

Pour prouver qu'il y a eu faute, il faut:

- qu'un dommage ait été causé.
- que l'acte d'omission ou de négligence ait été en relation directe avec le dommage causé.

Une poursuite doit découler d'une faute fondée sur les lois et obligations qui prévalent normalement en éducation.

En éducation, la faute repose surtout sur les articles 1457 et suivants du nouveau code civil du Québec.

" article 1457 - Toute personne a le devoir de respecter les règles de conduite qui, suivant les circonstances, les usages ou la loi, s'imposent à elle, de manière à ne pas causer de préjudice à autrui.

Elle est, lorsqu'elle est douée de raison et qu'elle manque à ce devoir, responsable du préjudice qu'elle cause par cette faute à autrui et tenue de réparer ce préjudice, qu'il soit corporel, moral ou matériel.

Elle est aussi tenue, en certains cas, de réparer le préjudice causé à autrui par le fait ou la faute d'une personne ou par le fait des biens qu'elle a sous sa garde. "

" article 1460 - La personne qui, sans être titulaire de l'autorité parentale, se voit confier, par délégation ou autrement, la garde, la surveillance ou l'éducation d'un mineur, est tenue, de la même manière que le titulaire de l'autorité parentale, de réparer le préjudice causé par le fait ou la faute du mineur (...)"

Mais elle peut aussi reposer sur les articles 1, 2, 39 et 46 de la charte des droits et libertés, de même que les articles 202, 203 et 204 du code criminel.

" article 1 - Droit à la vie. - Tout être humain a droit à la vie, ainsi qu'à la sûreté, à l'intégrité et à la liberté de sa personne. "

- " article 2 - Droit au secours. - Tout être humain dont la vie est en péril a droit au secours."
- " article 39 - Secours à une personne dont la vie est en péril. - Toute personne doit porter secours à celui dont la vie est en péril, personnellement ou en obtenant du secours, en lui apportant l'aide physique nécessaire et immédiate, à moins d'un risque pour elle ou pour les tiers ou d'un autre motif raisonnable. "
- " article 46 - Protection de l'enfant. - Tout enfant a droit à la protection, à la sécurité et à l'attention que ses parents ou les personnes qui en tiennent lieu peuvent lui donner (c29, a.61). "
- " article 202- Conditions de travail. - Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. (1979, c.63,a 275).
1. Est coupable de négligence criminelle quiconque:
    - a) en faisant quelque chose ou;
    - b) en omettant de faire quelque chose qu'il est de son devoir d'accomplir;
    - c) montre une insouciance déréglée ou téméraire à l'égard de la vie ou de la sécurité d'autrui.
  2. Aux fins du présent article, l'expression "devoir" signifie une obligation imposée par la loi. (1953, c.51, a.191).
- " article 203- Est coupable d'un acte criminel et passible de l'emprisonnement à perpétuité, quiconque, par négligence criminelle, cause la mort d'une autre personne (1953-1954, c.51, a.192). "
- " article 204- Est coupable d'un acte criminel et passible d'un emprisonnement de 10 ans, quiconque, par négligence criminelle, cause des lésions corporelles à autrui. (1954, c.51, a.193). "

Mentionnons aussi que la loi de santé et sécurité au travail impose des droits et des obligations aux travailleuses et aux travailleurs et prévoit des recours et une manière de les exécuter.

- " article 49 - Le travailleur doit:
1. prendre connaissance du programme de prévention qui lui est applicable.
  2. prendre les mesures nécessaires pour protéger sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

3. veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail.
4. se soumettre aux examens de santé exigés pour l'application de la présente loi et des règlements.
5. participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail.
6. collaborer avec le comité de santé et sécurité et, le cas échéant, avec le comité de chantier ainsi qu'avec toute personne chargée de l'application de la présente loi et des règlements. "

" article 236- - Quiconque contrevient à la présente loi ou aux règlements ou refuse de se conformer à une décision ou à un ordre rendu en vertu de la présente loi ou des règlements ou induit une personne à ne pas s'y conformer, commet une infraction et est passible sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins 200\$ et d'au plus 500\$ s'il s'agit d'un individu et d'une amende d'au moins 500\$ et d'au plus 1000\$ s'il s'agit d'une corporation. "

" article 237- - Quiconque, par action ou par omission, agit de manière à compromettre directement et sérieusement la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'un travailleur est passible, sur poursuite sommaire, en outre du paiement des frais, d'une amende d'au moins 500\$ et d'au plus 1000\$ ou d'une peine d'emprisonnement d'au moins deux mois et d'au plus six mois, ou des deux à la fois, s'il s'agit d'un individu ou d'une amende d'au moins 5000\$ et d'au plus 20000\$ s'il s'agit d'une corporation."

" article 242- - Les poursuites en vertu de la présente loi peuvent être intentées par un inspecteur chef régional, par une association accréditée, par la Commission ou par une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin ou par tout intéressé. "

Il est important de noter que les poursuites entreprises en vertu de la loi SST peuvent l'être uniquement pour le non-respect de la loi elle-même à titre d'infraction à celle-ci et non pas pour dommages subis.

Il faut aussi mentionner que la convention collective impose aux enseignantes et aux enseignants certaines obligations qui se retrouvent particulièrement mais non limitativement à la fiche 8. Il s'agit d'une description non fermée des devoirs qu'une enseignante ou qu'un enseignant doit accomplir à l'occasion de sa prestation de travail. C'est l'employeur qui est habilité à prendre des mesures disciplinaires (renvoi, non-rengagement ou autres s'il y a incapacité, négligence à remplir ses devoirs, insubordination, inconduite ou immoralité).

Il est bon de rappeler ici, en terminant, une mesure particulière que peut utiliser le ministre de l'éducation, il s'agit de la révocation du brevet d'enseignement.

Dans le cas où le ministre jugerait bien fondée ou admise une plainte invoquant le manquement d'une enseignante ou d'un enseignant à certaines obligations (mauvaise conduite, immoralité, ivrognerie, infractions graves à ses devoirs) il peut révoquer son permis d'enseigner. L'effet d'une telle révocation fait perdre l'emploi à l'enseignante ou à l'enseignant puisqu'une commission scolaire ne peut garder à son emploi une personne qui ne détient pas de brevet d'enseignement.

---

## CE QU'IL FAUT SURVEILLER DANS L'ÉCOLE

### ☛ La propreté des lieux

Qu'il s'agisse de salles de repas ou cafétérias, de salles de toilettes, de repos, de locaux de classe, d'ateliers ou autres, il faut être exigeants en ce qui a trait à la propreté.

### ☛ Température et humidité

Il faut surveiller pour que la température ambiante soit adéquate. Comme il n'y a pas de climatisation des locaux dans nos écoles, il faut surveiller de près le degré d'humidité.

### ☛ Bruit et travaux de construction

Généralement, les locaux de travail ne sont pas insonorisés mais cette situation ne semble pas déranger tellement, sauf s'il y a des bruits causés par des travaux de construction ou de réparation ou d'entretien. Il faut vérifier l'inconfort provoqué par ces travaux et intervenir si nécessaire.

### ☛ Ventilation, aération

Nous savons tous que les systèmes de ventilation des polyvalentes ne sont pas adéquats.

Du côté des locaux de laboratoire, la situation s'avère problématique.

### ☛ L'équipement

Il faut veiller à ce que l'équipement qu'on utilise pour travailler soit fonctionnel et ne soit pas source de dangers ou d'accidents.

Il faut voir à ce que les produits utilisés, soit pour le travail ou pour le nettoyage de l'édifice, ne soient pas dangereux pour la santé des personnes qui y travaillent.

### ☛ Les premiers soins

Existe-t-il dans chaque école, des personnes pouvant donner les premiers soins à un blessé ou à

un malade et un équipement médical minimal ?

## ☞ **Accidents - Maladies - Épidémies**

- surveiller le taux d'accidents et les causes.
- vérifier le nombre de maladies (absences) et identifier les causes.
- surveiller si des mesures sont prises en cas d'épidémie.

## ☞ **Le stress**

Surveiller les sources de stress. S'il y a tension, fatigue, burn-out d'une façon généralisée ou trop fréquente, il faut en identifier la source et prendre les mesures pour corriger la situation.

## ☞ **Incendie**

Il faut un plan d'évacuation, des exercices de feu tenus régulièrement (2 fois par année), des déclencheurs d'alarme, des extincteurs vérifiés régulièrement ainsi que des détecteurs de fumée.

## ☞ **Voies d'accès et sorties de secours**

Les sorties de secours doivent être suffisamment grandes, bien éclairées, munies de surface adhérente et de facilité de déplacement.

## RAPPORT D'ACCIDENT

<b>Section 1: Renseignements généraux</b>	
Nom à la naissance:	_____
Titre d'emploi:	_____ Spécialité: _____
Nom du service, école ou centre:	_____
Lieu de l'accident:	_____
Date de l'accident	_____ Heure: _____
Nature de la blessure:	_____
<b>Section 2: Description</b>	
<b>Description de l'accident</b>	_____
<b>Soins reçus</b>	_____
<b>Autres commentaires</b>	_____
<b>Section 3: Mesures correctives suggérées</b>	
Rapport d'accident complété par: _____	
Signature de la personne accidentée: _____	
Signature de la supérieure immédiate: ou du supérieur immédiat _____	
S'il y a absence, la personne sera-t-elle absente plus que la journée de l'accident ?	
<ul style="list-style-type: none"> <li>1) Ressources humaines</li> <li>2) Personne accidentée</li> <li>3) Syndicat</li> <li>4) École, service ou centre</li> </ul>	



**DEMANDE DE RÉVISION ADMINISTRATIVE**

Date \_\_\_\_\_

**Madame ou Monsieur \_\_\_\_\_, agent-e d'indemnisation  
Commission de santé et sécurité au travail  
33 rue Gamble ouest  
Rouyn-Noranda, Québec  
J9X 2R3**

**Ou**

**901 Boulevard Talbot  
Chicoutimi, Québec  
G7H 6P8**

Madame,  
Monsieur,

La présente a pour but de vous signifier que j'en appelle de votre décision en date du \_\_\_\_\_ relative au refus de ma réclamation. Je vous demande donc de procéder à la révision administrative de mon dossier qui porte le numéro \_\_\_\_\_ pour le ou les motifs suivants :  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

Si vous souhaitez être représenté(e) par le syndicat, vous ajoutez la partie suivante.

Je serai représenté(e) par Monsieur ou Madame \_\_\_\_\_.

Voici ses coordonnées :

Adresse \_\_\_\_\_  
Téléphone \_\_\_\_\_  
Télécopieur \_\_\_\_\_  
Courriel \_\_\_\_\_

Veuillez, monsieur ou madame, recevoir mes salutations distinguées.

\_\_\_\_\_  
(signature)